

Estilos de Liderazgo en la Gestión Académica Universitaria Española

Leadership Styles in the University Academic Management

Mónica San Juan Fernández ¹

Ángeles Bueno Villaverde ²

¹ Universidad CEU, España. ² Universidad Camilo José Cela, España

La gestión universitaria en la actualidad está inmersa en un proceso de cambios que afectan a los altos gestores académicos y los procesos de gestión institucionales. Además, la diversidad de contextos académicos (públicos, privados, de modalidad presencial y a distancia) produce un contexto de gestión complejo con unas características propias, diferenciadas y cambiantes, que generan unas necesidades de aprendizaje organizacional necesarias para el desarrollo de una cultura del cambio. Los resultados del estudio realizado apuntan la importancia del desarrollo de nuevos modelos de liderazgo como elemento clave de una buena y sostenible gestión académica. Estos modelos se enmarcan en una combinación de estilos individuales y grupales. Los estilos de liderazgo individuales encontrados en los altos gestores académicos son: situacional, transaccional-transformacional. También se señala la importancia de poseer unas cualidades propias de un buen gestor con unos rasgos de líder que permiten el desarrollo de un liderazgo por valores y principios, liderazgo ideológico, carismático, emocional y visionario. Asimismo se ha percibido la importancia de la potenciación de un liderazgo compartido, por equipos, autoorganizador y transformador. Coincide, además, con un liderazgo mixto estratégico de calidad, enmarcado en los planes de mejora institucionales y adaptado a los estándares de calidad vigentes. Estos modelos se identifican en un modelo integral de liderazgo.

Descriptores: Liderazgo, Gestión universitaria, Modelos de liderazgo, Liderazgo organizacional, Liderazgo estratégico.

Nowadays university management is immersed in a process of change that affect senior academic managers and institutional management processes. In addition, the diversity of academic contexts (public, private, face-to-face and distance) produces a complex management context with its own differentiated and changing characteristics that generate organizational learning needs necessary for the development of a culture of change. The results point out the importance of developing new leadership models as a key element of good and sustainable academic management. These models are framed in a combination of individual and group styles. The individual leadership styles found in top academic managers are: situational, transactional-transformational. It also points out the importance of showing the qualities of a good manager with leadership traits that allow the development of a leadership of values and principles, ideological, charismatic, emotional and visionary leadership. It is also important the empowerment of a shared leadership, by teams, self-organizing and transforming. It also coincides with a mixed strategic quality leadership, framed in the institutional improvement plans and adapted to the current quality standards. These models are identified in an integral model of leadership.

Keywords: Leadership, University management, Leadership models, Organizational leadership, Strategic leadership.

Introducción

La universidad en los últimos tiempos ha sufrido y continúa sufriendo una gran transformación como consecuencia del proceso de Bolonia. El contexto español, heredero del modelo de gestión universitario latino, se encuentra inmerso en un gran proceso de transformación fruto

de la combinación de una multiplicidad de factores como son: la globalización, la adopción del modelo de calidad europeo, la revolución tecnológica y las nuevas plataformas de formación online, la tendencia a la privatización y el contexto económico de crisis. Estos factores han dado lugar al surgimiento de una gran proliferación de universidades privadas presenciales y a distancia que plantean un nuevo marco de gestión institucional y organizacional en la educación superior.

La gestión universitaria y su contexto

El modelo actual de gestión del contexto europeo universitario procede de varios modelos previos relevantes como son: el modelo nórdico que cuenta con una gestión estatal y local; el modelo alemán, el británico y el latino con una gran inversión pública, alta jerarquización y una gestión realizada por académicos. También ha influido otro modelo universitario que es el estadounidense, donde la gestión se realiza por Juntas de Gobierno, produciéndose una gestión externa en negociación entre dos poderes: el de la academia y el de la burocracia.

El modelo europeo y por ende el español, unifica los modelos anteriores desarrollando nuevos modelos de universidad pública y privada integrando las nuevas tecnologías en un contexto de sostenibilidad, calidad y eficiencia tendente a la privatización. La gestión en este modelo parte de unos principios de autogestión universitaria y política de rendición de cuentas sobre una base de eficiencia, equidad y calidad.

El liderazgo aplicable en el marco académico

La profusa teoría del liderazgo (Martin, Cashel, Wagstaff y Breuning, 2006; Northouse, 2015; San Juan, 2017) se encuentra en un continuo proceso de evolución y transformación, incorporando los modelos tradicionales a las nuevas tendencias emergentes y desarrollando nuevos modelos de formación que inciden en los planes de mejora institucionales desde el ámbito individual y grupal.

Los estilos de liderazgo individuales plantean el liderazgo individual de las personas, desde teorías como: la teoría de los rasgos, el gran hombre, transaccional-transformacional y la posesión de unas cualidades propias de un buen gestor con unos rasgos de liderazgo que permiten el desarrollo de un liderazgo por valores y principios, liderazgo ideológico, carismático, emocional y visionario.

Los estilos de liderazgo grupales provienen de teorías como: las conductistas, normativas, clima organizacional, liderazgo situacional, liderazgo compartido, por equipos, autoorganizador y transformador. El contexto universitario además incorpora un liderazgo mixto estratégico, enmarcado en los planes de mejora institucionales y adaptados a los estándares de calidad vigentes. Estos modelos combinados se enmarcan en un modelo integral de liderazgo.

Método

El estudio realizado combina un enfoque multimétodo (Ruíz, 2008) e integrador (Rodríguez, 2011) que combina metodología cuantitativa y cualitativa a partir del desarrollo de una serie de estrategias (Bericat, 1998) que son las de complementación, la combinación y la triangulación metodológica.

La triangulación de instrumentos combina una revisión documental (McCulloch, 2004), con un diseño transaccional basado en un estudio descriptivo y comparativo mediante el uso de un

Cuestionario de Opinión de gestores que ejercen cargos directivos en los equipos de gobierno universitarios (COGECADGU) y un diseño etnográfico basado en estudios de caso transaccional (Hernández, Fernández y Baptista, 2003) utilizando entrevistas semiestructuradas basadas en la planificación y en la elaboración de guiones dirigidos a equipos de gobierno universitarios (San Juan, 2008). Tanto los cuestionarios como los guiones de las entrevistas han sido validados por un panel de expertos¹.

La muestra empleada comprende todos los gestores de Equipos de Gobierno de la Comunidad de Madrid (Rectores-as, Vicerrectores-as y Secretarios Generales) correspondientes a 16 universidades (gestores y 45 gestoras). La muestra de los estudios de caso se compone de una muestra diversa (Taylor y Bogdan, 1987) con 16 gestores (8 gestores y 8 gestoras) de los distintos tipos de universidad (pública y privada) y modalidad de enseñanza (presencial y no presencial).

Resultados

Un 68,75% de la población de altos gestores de las universidades que inciden en el contexto de Madrid y su Comunidad contestan al cuestionario.

Los resultados muestran diferentes aspectos de liderazgo lo siguiente:

- Los altos gestores muestran diferentes tendencias y estilos de liderazgo en las diferentes situaciones de gestión universitaria combinando estilos de liderazgo individuales y grupales.
- No se aprecian diferencias significativas en las tendencias de liderazgo adoptadas en función del género, el tipo de universidad, modalidad de enseñanza o edad de los gestores.
- No se aprecian diferencias significativas en las competencias valiosas para la gestión en función del género, ni tipo de universidad, ni modalidad de enseñanza, ni de la edad de los gestores. Las competencias o capacidades más valoradas para una buena gestión son: Responsabilidad, Planificación y organización, Toma rápida de decisiones, Comunicación, Liderazgo, y Dinamización de grupos.

Discusión y conclusiones

La pluralidad de tendencias de liderazgo adoptadas por los gestores (Mintzberg, 1988), concuerdan con un liderazgo situacional más complejo que combina distintos modelos de liderazgo:

Estilos de liderazgo individuales: Estilo transaccional-transformacional y la posesión de unas cualidades propias de un buen gestor con unos rasgos de liderazgo (Maxwell, 2014a, 2014b) que permiten el desarrollo de un liderazgo por valores y principios, liderazgo ideológico, carismático, emocional y visionario.

¹ La validación del cuestionario general en una escala general de valoración de 1 al 5 en los criterios, la valoración en cada uno de los ítems fue de 5 (Moda 5). La validación del cuestionario de liderazgo de Mintzberg tiene una consistencia interna aceptable (Alfa de Cronbach 0,797). La validación de las entrevistas recoge las sugerencias aportadas por los expertos.

Estilos de liderazgo grupales: Se ha percibido la importancia de la potenciación de un liderazgo compartido, por equipos, autoorganizador y transformador. Coincide además, con un liderazgo mixto estratégico de calidad, enmarcado en los planes de mejora institucionales y adaptados a los estándares de calidad vigentes. Estos modelos se identifican en un modelo integral de liderazgo.

Referencias

- Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Barcelona: Ariel.
- Hernández, R. y Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- McCulloch, G. (2004). *Documentary research: In education, history and the social sciences*. Londres: Routledge.
- Maxwell, J. C. (2014a). *Buenos líderes hacen grandes preguntas*. Londres: Hachette.
- Maxwell, J. C. (2014b). *El manual de liderazgo: 26 lecciones fundamentales que todo líder necesita*. Boston, MA: Grupo Nelson.
- Mintzberg, H., Quinn, J. B. y Ghoshal, S. (1998). *El proceso estratégico*. Madrid: Prentice Hall Iberia.
- Northouse, P. G. (2015). *Leadership: Theory and practice*. Londres: Sage Publications
- Rodríguez, J. M. (2011). Métodos de investigación cualitativa. *Revista de Investigación Silogismo*, 1(08), 64-77.
- San Juan, M. (2008). La mujer en la cúspide universitaria. Mitos y leyendas. En VVAA., *Actas del Congreso Internacional CIFEX: Nuevas y viejas cuestiones de las investigaciones de las mujeres y del género (pp.27-38)*. Facultad de Ciencias de la Educación. Santiago de Chile: Universidad de Santiago.
- San Juan, M. (2017). *Estudios de caso de gestores de equipos de gobierno en la universidad española: Condicionantes y estilos de liderazgo* (Tesis de doctorado). Madrid: UCJC.
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Editorial Paidós.